

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas PUPR Kabupaten Pesawaran

Nanda Pramana Putra, S.I.Kom., M.M.

Email: nandapramana24@gmail.com

Riyana Suprapti (16010026)

Abstrak. Tujuan dari penelitian ini antara lain untuk Mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Pesawaran. Penelitian ini termasuk pada penelitian kuantitatif sebab pendekatan yang digunakan untuk usulan penelitian, proses, hipotesis, turun ke lapangan, analisis data, kesimpulan data sampai dengan penulisannya menggunakan aspek pengukuran, perhitungan, rumus dan kepastian data numerik. Subjek penelitian adalah pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Pesawaran. Data dianalisa menggunakan rumus regresi linear sederhana dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Pesawaran.

Kata kunci: Kepemimpinan, Kinerja Pegawai.

PENDAHULUAN

Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Pesawaran memiliki tugas meningkatkan pelayanan, meningkatkan sarana dan prasarana, meningkatkan profesionalisme pegawai negeri sipil selaku aparatur pemerintah dan sebagai abdi negara dan abdi masyarakat, melaksanakan perencanaan pembangunan sarana dan prasarana sesuai dengan arah pembangunan, baik sumberdaya air, jalan, permukiman dan perumahan rakyat, kebinamargaan, cipta karya dan penataan ruang.

Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Mangkunegara (2014) mengemukakan bahwa: "kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang Pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya untuk mencapai target kerja. Pegawai dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan instansi atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk itu kinerja dari pegawai dapat mempengaruhi kinerja instansi secara keseluruhan.

Kartono (2010) "kepemimpinan adalah kemampuan untuk memberikan pengaruh yang konstruktif kepada orang lain untuk melakukan satu usaha kooperatif mencapai tujuan yang sudah dicanangkan". Kualitas dari pemimpin dianggap sebagai faktor terpenting dalam keberhasilan atau kegagalan, demikian juga keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi atau instantis biasanya dipersepsi sebagai keberhasilan atau kegagalan pemimpin. Pimpinan berkewajiban memberikan perhatian yang sungguh-sungguh untuk membina, menggerakkan, menggerakkan semua potensi pegawai dilingkungannya agar terwujud volume dan beban kerja yang terarah pada tujuan. Pimpinan perlu melakukan pembinaan yang sungguh-sungguh terhadap karyawan agar dapat menimbulkan kepuasan dan komitmen sehingga pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja yang tinggi.

LANDASAN TEORI

Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Sutrisno (2016) "Kinerja adalah kesuksesan

seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berprilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas”.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, Sutrisno (2016) yaitu: (1) Efektifitas dan Efisiensi, (2) Otoritas dan Tanggung Jawab, (3) Disiplin, (4) Inisiatif. Indikator kinerja adalah sebagai berikut: (a) Kualitas Kerja, (b) Kuantitas Kerja, (c) Tanggung Jawab, (d) Kerjasama, (e) Inisiatif (Mankunegara, 2013).

Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan faktor yang menentukan dalam suatu perusahaan. Berikut ini merupakan definisi kepemimpinan yang dikemukakan oleh beberapa ahli: Sutikno (2014) “Kepemimpinan dalam organisasi diarahkan untuk mempengaruhi orang-orang yang dipimpinnya, agar mau berbuat seperti yang diharapkan ataupun diarahkan oleh orang lain yang memimpinnya”.

Setiawan dan Muith (2013) ada beberapa faktor yang mempunyai relevansi atau pengaruh positif terhadap proses kepemimpinan dalam organisasi, yaitu: (1) Kepribadian (*personality*), (2) Harapan dan perilaku atasan, (3) Karakteristik, harapan, dan perilaku bawahan, (4) Kebutuhan tugas, (5) Iklim dan kebijakan organisasi. Siagian (2012), indikator-indikator kepemimpinan sebagai berikut: (a) Iklim saling mempercayai, (b) Penghargaan terhadap ide bawahan, (c) Memperhitungkan perasaan para bawahan, (d) Perhatian pada kenyamanan kerja bagi para bawahan, (e) Perhatian pada kesejahteraan bawahan, (f) Pengakuan atas status para bawahan secara tepat dan proposional, (g) Memperhitungkan faktor kepuasan kerja para bawahan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diperlukan padanya

METODE PENELITIAN

Adapun pendekatan penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif yang bersifat deskriptif dan asosiatif. Sedangkan populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Pesawaran yang berjumlah 91 orang. Sampel ini menggunakan sampel jenuh yaitu mengambil keseluruhan populasi yang dijadikan untuk sampel penelitian. Adapun teknik analisis data yang digunakan adalah uji asumsi klasik, uji regresi linier sederhana, uji hipotesis dan uji koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN Hasil

Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		91
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2,25187729
	Absolute	,074
Most Extreme Differences	Positive	,054
	Negative	-,074
Kolmogorov-Smirnov Z		,832
Asymp. Sig. (2-tailed)		,493

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan tabel uji normalitas diatas, besarnya nilai *Kolmogorov Smirnov Test* sebesar 0,832 dengan probabilitas 0,493. Nilai *p-value* yang diatas nilai konstanta $\alpha = 0,05$ menunjukkan bahwa data berdistribusi normal

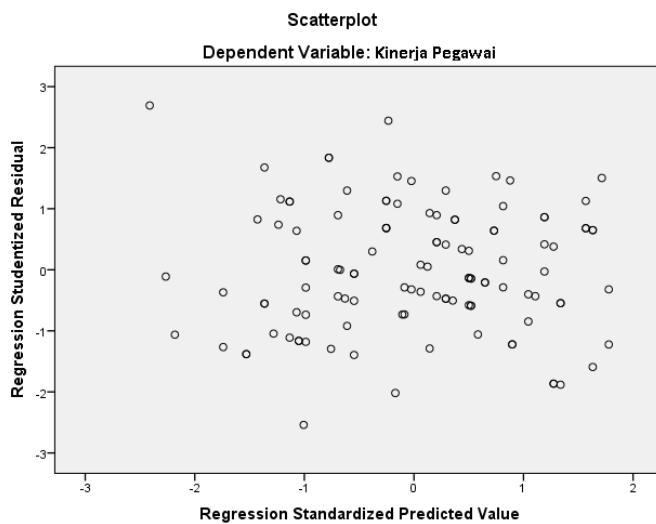
Hasil Uji Linieritas

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Pegawai	(Combined)	221,548	9	24,616	5,238	,000
	Between Groups	Linearity	1	133,202	28,34	,000
		Deviation from Linearity	8	11,043	2,350	,022
	Within Groups		115	4,700		
	Total	762,000	124			

Berdasarkan Nilai Signifikansi (Sig) dari *output* di atas, diperoleh nilai *Deviation from Linearity Sig.* Adalah 0,00 kurang dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan linear secara signifikan antara variabel Kepemimpinan (X) dengan variabel Kinerja Pegawai (Y).

Hasil Uji Heterokedastisitas



Dari gambar diatas, grafik tersebut dapat terlihat titik-titik yang menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun dipola, angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedasitas

Uji Hipotesis

Hasil Uji t Secara Parsial

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant)	15,169	,929		
	Kepemimpinan	,425	,083	,418	5,104 ,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Dari tabel diatas, Uji t dikatakan berpengaruh jika nilai t_{hitung} lebih besar dari $t_{tabel} > 1.65714$ sedangkan apabila nilai t_{hitung} lebih kecil dari $t_{tabel} < 1.65714$ maka uji t dikatakan tidak berpengaruh. Berdasarkan tabel diatas, Pengaruh variabel Kepemimpinan (X) secara individu/parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y). Berdasarkan tabel diatas, maka dapat dilihat bahwa t_{hitung} untuk variabel Kepemimpinan (X) sebesar = 5,104 terhadap Kinerja Pegawai (Y) hal ini berarti $t_{hitung} 5,104 > t_{tabel} 1.65714$ maka ada berpengaruh positif dan signifikan Kepemimpinan (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Hasil Uji Koefisien Determinasi R²

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,418 ^a	,175	,168	2,26101

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*adjusted R square*) yang diperoleh sebesar 0,164 hal ini berati 10,64% variasi variabel Variabel Kepemimpinan beserta Kinerja Pegawai 0,836 hal ini berati 83,6% diterangkan variabel lain yang tidak diajukan atau tidak diteliti didalam penelitian ini.

Hasil Analisis Linier Sederhana

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant)	15,169	,929	16,321	,000
	Kepemimpinan	,425	,083		

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Dari tabel diatas, Hasil penelitian menunjukkan bahwa koefisien regresi untuk variabel Kepemimpinan sebesar 0,425 dan juga menghasilkan constanta sebesar 15,169 sehingga persamaan regresi sederhana pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \epsilon$$

$$Y = 15,169 + 0,425 X_1 + \epsilon$$

Persamaan regresi diatas memiliki makna bahwa: Variabel Kepemimpinan mempunyai arah koefisien yang bertanda positif terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai konstanta sebesar 0,425.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Pesawaran, hal ini dapat dilihat dari hasil uji-t yang diperoleh, dengan hasil t_{hitung} sebesar 5,104 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1.65714 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05.

Hasil tersebut jika dilihat dari uji hipotesis yang diperoleh nilai koefisien kepemimpinan sebesar 0,418, hal ini berarti jika Kepemimpinan ditingkatkan maka peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Pesawaran meningkat sebesar 0,418. Jadi dapat disimpulkan bahwa besar pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai adalah 0,418 atau 4,18%. Hal ini dapat diartikan bahwa

Kepemimpinan dalam hal ini bisa meningkatkan kinerja pegawai karena semakin tinggi Kepemimpinan yang digunakan seseorang maka kinerja pegawai juga meningkat.

Penelitian ini sesuai dengan paparan yang dikemukakan oleh Winardi (2000) bahwa kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang membentuk dan membantu orang lain untuk berkerja dan antusias mencapai tujuan yang direncanakan dalam kaitannya dengan keberhasilan organisasi. Handoko (2003) menyatakan, dalam kenyataannya para pemimpin dapat mempengaruhi moral dan kepuasan kerja, loyalitas kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja terutama tingkat prestasi suatu organisasi. Hasil penelitian sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. (Arianty, 2016; & Lina, 2014)

SIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh positif dan signifikan antara variabel kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Pesawaran.

REFERENSI

- Arianty, N (2016) Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 4(2), 1-16
- Darmawan, D. (2013). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Surabaya: Pena Semesta.
- Ghozali, Imam. (2015). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS* 23. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gultom, D.K. (2014). Pengaruh budaya organisasi perusahaan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 14(2), 176-184
- Handoko, T. Hani, (2003) *Manajemen*. Edisi Kedua, Yogyakarta: Penerbit Liberty.
- Hasibuan, Malayu. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jufrizan, J (2017). Pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja perawat: Studi pada Rumah Sakit Umum Madani Medan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(1), 27-34
- Kartono Kartini. (2010). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Perkasa.
- Lina, D (2014) Analisis pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan sistem reward sebagai variabel moderating. *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis*, 14(1), 77-97
- Luthans, Fred. (2011). *Perilaku Organisasi*, Edisi Sepuluh. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Mangkunegara, A.A Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Muis, M.R, Jufrizan, J, Fahmi, M (2018). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 1(1), 9-25
- Robbins, S. (2012). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Samsudin, Sadili. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Setiawan, B.A dan Muhith, A. (2013). *Transformational Leadership*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

- Siagian, Sondang P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sule, Ernie Tisnawati, Saefullah, Kurniawan, (2005) *Pengantar Manajemen*. Edisi Pertama, Cetakan Pertama. Jakarta: Prenada Media
- Sunyoto, Danang. (2013). *Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Sutikno, Sobry M. (2014). *Pemimpin dan Gaya Kepemimpinan*, Edisi Pertama. Lombok: Holistica.
- Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Mulia Kencana Semesta.
- Suwatno dan Donni Juni Priansa. (2011). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Wahyudi, Bambang. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Sulita. Wibowo. (2010). *Budaya Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Wibowo. (2011). *Budaya Organisasi: Sebuah Kebutuhan untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. Wibowo. (2012). *Manajemen Kinerja* (Edisi Ke 3). Jakarta: Rajawali Pers.
- Wibowo. 2011. *Budaya Organisasi: Sebuah Kebutuhan untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Winardi, (2000), *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, Cetakan Kedua, Jakarta: PT Rinika Cipta.